Stichting Geldbelangen

Datum: 19 mei 2015
Betreft: Levensloopregeling en faillissement van de werkgever

Geachte heer G.,

Uw brief van 18 maart 2015 heb ik met belangstelling gelezen. In uw brief stelt u voor om het mogelijk te maken dat een werknemer kan kiezen om de uitkering van zijn levensslooptegoed niet meer via zijn (voormalige) werkgever te ontvangen, maar rechtstreeks van de uitvoerder van de levensloopregeling.

De door u geschetste situatie pakt voor de betrokkene inderdaad nadelig uit. Ik begrijp dat dit als onrechtvaardig wordt ervaren. Echter, voor een soort regeling zoals u die in uw brief schetst, zie ik binnen het bestaande stelsel geen ruimte en ook geen noodzaak. Ik zal u hierna mijn overwegingen uiteenzetten.

Een faillissement van een werkgever heeft in het algemeen financieel nadelige gevolgen voor de schuldeisers van die werkgever, waaronder mogelijk ook een (voormalig) werknemer die recht heeft op het ontvangen van levensslooptegoed. Dit is natuurlijk erg vervelend voor de betrokkene. Ter bescherming van de werknemers, ook de voormalige, is daarom al een regeling in de wet opgenomen. De bestaande regeling omtrent de levensslooptegoeden voorkomt dat bij een faillissement van een werkgever het gehele levensslooptegoed niet meer beschikbaar is voor de (voormalige) werknemer. Het risico is daardoor beperkt tot het maandelijkse bedrag dat mogelijk al door de uitvoerder van de levensloopregeling aan de werkgever is overgemaakt, waarna de werkgever failliet gaat voordat hij het aan zijn (voormalige) werknemer heeft kunnen betalen. Het resterende levensslooptegoed blijft in ieder geval voor de werknemer beschikbaar.

Bij het invoeren van de levensloopregeling is ervoor gekozen om de betaling van de levensslooptegoeden via de werkgever te laten lopen, omdat levensloop feitelijk loon is en deze werkgever ook inhoudingsplichtig is voor het andere loon dat een werknemer mogelijk ontvangt en bij de berekening van het in te houden bedrag hiermee rekening kan houden. Bovendien heeft de werkgever de werknemer al in zijn loonadministratie opgenomen en levert het dus voor de werkgever minder werk en minder administratieve lasten op om te voldoen aan zijn inhoudingsplicht dan voor de uitvoerder van de levenloopregeling (de bank of de verzekeraar).

Ook bij wijziging van de levensloopregeling zoals door u wordt voorgesteld, blijft het mogelijk dat de werknemers die ervoor kiezen om de betaling via hun werkgever te laten lopen een (beperkt) risico hebben bij een eventueel faillissement. Bovendien zou een dergelijke wijziging extra administratieve lasten veroorzaken voor de instellingen die de levensloopregeling uitvoeren. Het inhouden van loonbelasting en premie volksverzekeringen is een plicht

van de werkgever. Uitsluitend als er geen andere mogelijkheid is (omdat de werkgever niet meer bestaat), is het wenselijk om deze plicht aan een andere instelling op te leggen.

Vanwege bovengenoemde beleidsmatige afwegingen zie ik – zoals in de inleiding al aangegeven – geen ruimte en ook geen dringende noodzaak voor de door u voorgestelde regeling. Desalniettemin dank ik u hartelijk voor de moeite die u heeft genomen om mee te denken over het fiscale beleid.

Hoogachtend,

de Staatssecretaris van Financiën,
namens deze,
de Directeur Directe Belastingen,